

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI**

SKRIPSI



Oleh :

ANGGI PRATAMA SAGALA

NIM : 0801163090

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat**

Oleh :

ANGGI PRATAMA SAGALA

NIM : 0801163090

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2020

ABSTRAK

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Nama: Anggi Pratama Sagala

NIM: 0801163090

Tujuan: Hal-hal yang dapat menjadi penyebab dari terganggunya kenyamanan pegawai yaitu keadaan stres kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki oleh pegawai. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

Metode: Desain penelitian yang digunakan yaitu *Cross Sectional* dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 77 responden dengan sampel yang diambil yaitu sebanyak 44 responden dengan teknik pengambilan sampel *Proporsionate Stratified Random Sampling* dan menggunakan rumus Taro Yamane. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner beban kerja dan stres kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi *spearman-rho*.

Hasil: Hasil penelitian yang ditemukan yaitu ditemukan responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 2 (4,5%), responden dengan beban kerja sedang sebanyak 37 (84,1%) dan responden dengan beban kerja rendah sebanyak 5 (11,4%). Stres kerja tinggi yaitu sebanyak 2 (4,5%) responden, stres kerja sedang sebanyak 36 (81,8%) responden, dan stres kerja rendah sebanyak 6 (13,6%). Nilai $(p) = 0,000$.

Kesimpulan: Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Saran kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan manajemen emosi yang positif dalam menyikapi beban kerja untuk tetap menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada pegawai.

Kata Kunci : Beban kerja, stres kerja

ABSTRACT

The Relationship between Workload and Work Stress at the Office of the Ministry of Religion of the City of Binjai

Name: Anggi Pratama Sagala

NIM: 0801163090

Objective: The things that can be the cause of the disruption of employee comfort is a state of work stress that is influenced by the workload owned by the employee. Therefore this study was conducted with the aim to determine the relationship of workload with work stress on employees at the Office of the Ministry of Religion in Binjai City.

Method: The research design used is Cross Sectional with quantitative research types. The population in this study were 77 respondents with a sample taken of 44 respondents with a proporsionate stratified random sampling technique and using the Taro Yamane formula. Data collection was carried out using a workload and work stress questionnaire. Data analysis uses sparman-rho correlation test.

Results: The results of the study found that found respondents with high workloads of 2 (4.5%), respondents with moderate workloads of 37 (84.1%) and respondents with low workloads of 5 (11.4%). High work stress is as much as 2 (4.5%) respondents, moderate work stress as many as 36 (81.8%) respondents, and low work stress as much as 6 (13.6%). Value (p) = 0,000.

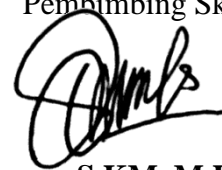
Conclusion: The conclusion of this research is that there is a relationship between workload and work stress on the employees of the Office of the Ministry of Religion in Binjai City. Suggestions for employees to be able to maintain positive emotional management in responding to workloads to continue to assume that it is an obligation that must be resolved, so that potentials that do not cause work stress will arise.

Keywords: Workload, work stress

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Nama : Anggi Pratama Sagala
NIM : 0801163090
Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor
Kementerian Agama Kota Binjai

Menyetujui,
Pembimbing Skripsi



Syafran Arrazy S.KM, M.KM
NIP. 199208282019031012

Diketahui,
Medan, September 2020
Dekan FKM UIN SU



Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag
NIP: 197212041998031002

Skripsi Dengan Judul :


**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI**

Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh:


Anggi Pratama Sagala
NIM: 0801163090

Telah Diuji dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 13 Agustus 2020 dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima


TIM PENGUJI
KETUA PENGUJI


Dr. Nurhayati, M.Ag
NIP. 197405172003122003

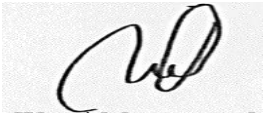
Penguji I


Syafran Arrazy S.KM, M.KM
NIP. 199208282019031012

Penguji II


Putra Apriadi Siregar S.KM, M.Kes
NIP. 198904162019031014

Penguji Integrasi Keislaman


Dr. Watni Marpaung, M.Ag
NIP. 198205152009121007

Medan, Agustus 2020
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Dekan,



Dr. Azhar Akmal Tarigan, M.Ag
NIP. 197212041998031002

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anggi Pratama Sagala
NIM : 0801163090
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 30 April 1998
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 20 Agustus 2020



**Anggi Pratama Sagala
Nim. 0801163090**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
(CURRICULUM VITAE)

DATA PRIBADI

Nama : Anggi Pratama Sagala
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 30 April 1998
Agama : Islam
Golongan Darah : O
Status Perkawinan : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Binjai Km.12 Komplek Perumahan Villa Palem
Kencana Blok A. No. 25
E-mail : anggipratama.sagala30@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

FORMAL :

- SD Swasta IKAL Medan (2004-2010)
- MTsN 2 Medan (2010-2013)
- MAN 2 Model Medan (2013-2016)
- Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2016-2020)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat, nikmat, dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.” Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

Pada penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak dalam bentuk apapun. Oleh sebab itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
2. Bapak Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
3. Ibu Nefi Damayanti, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
4. Ibu Dr. Nurhayati, M.Ag selaku Dekan Bidang Keuangan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
5. Bapak Dr. Watni Marpaung, M.Ag selaku Wakil Dekan Fakultas Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, serta Pembimbing Integrasi Keislaman pada skripsi ini.

6. Ibu Fauziah Nasution, M.Psi selaku Kepala Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
7. Bapak Syafran Arrazy, S.KM, M.KM selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang dengan sangat sabar dalam membimbing, meluangkan banyak waktu, memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Rapotan Hasibuan, M.Kes selaku dosen pembimbing yang juga banyak memberikan masukan dan arahan pada penulisan skripsi ini.
9. Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta para pegawai yang telah ikut serta sebagai sampel dari penelitian ini.
10. Kepada orang tua saya khususnya yang selama ini telah membimbing saya dengan penuh kasih sayang serta kesabaran dari kecil hingga sekarang yang tidak akan mungkin bisa saya balas pengrobanannya. Ayahanda Solehuddin Sagala dan Ibunda Yusni Erlina Tanjung yang sangat saya sayangi.
11. Kepada teman-teman seperjuangan saya FKM UINSU yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan semangat yang diberikan kepada saya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan,
12. Kepada banyak pihak lain yang membantu saya baik itu dalam bantuan kecil atau besar, saya ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini, oleh sebab itu penulis berharap saran dan kritikan dari pembaca, agar nanti skripsi ini

dapat berkembang lebih baik lagi dan semoga penulisan skripsi ini dapat menambah ilmu dan wawasan serta bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 20 Agustus 2020
Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anggi', with a stylized flourish at the end.

Anggi Pratama Sagala
NIM. 0801163090

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	6
2.1 Stres Kerja	6
2.1.1 Pengertian Stres kerja	6
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	7
2.1.3 Jenis-Jenis Stres	10
2.1.4 Sumber Stres	11
2.1.5 Gejala Stres	12
2.1.6 Manajemen Stres	14
2.1.7 Dampak dan Akibat Stres Kerja.....	15
2.2 Beban Kerja	16
2.2.1 Definisi Beban Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.2.3 Dampak Beban Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Beban Kerja Perkantoran	19
2.3 Kajian Integrasi Keislaman.....	20
2.3.1 Konsep Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Islam.....	20
2.4 Kerangka Teori.....	27
2.5 Kerangka Konsep	28
2.6 Hipotesa Penelitian.....	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29

3.1	Jenis dan Desain Penelitian	29
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3	Populasi dan Sampel	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel.....	30
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4	Variabel Penelitian	33
3.5	Definisi Operasional	33
3.6	Aspek Pengukuran	35
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.7.1	Uji Validitas.....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.8.1	Jenis Data.....	36
3.8.2	Alat atau Instrumen Penelitian	37
3.8.3	Prosedur Pengumpulan Data.....	37
3.9	Analisis Data	37
BAB IV	39
HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Hasil Penelitian	39
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.2	Karakteristik Responden	41
4.1.3	Gambaran Beban Kerja.....	42
4.1.4	Gambaran Stres Kerja	43
4.1.5	Uji Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja	43
4.2	Pembahasan	44
4.2.1	Karakteristik Subjek Penelitian.....	44
4.2.2	Beban Kerja Pegawai	46
4.2.3	Stres Kerja Pegawai	48
4.2.4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	49
4.2.5	Keterbatasan Penelitian	52
BAB V	54

KESIMPULAN DAN SARAN	54
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

1. Tabel 3.1 Jumlah Populasi.....	29
2. Tabel 3.2 Jumlah Sampel.....	32
3. Tabel 3.3 Definisi Operasional	33
4. Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5. Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	42
6. Tabel 4.3 Gambaran Beban Kerja.....	42
7. Tabel 4.4 Gambaran Stres Kerja	43
8. Tabel 4.5 Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja	43

DAFTAR GAMBAR

- 1. Gambar 2.1 Kerangka Teori 27**
- 2. Gambar 2.2 Kerangka Konsep..... 28**

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner Beban Kerja	60
2. Lampiran 2 Kuesioner Stres Kerja.....	62
3. Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	63
4. Lampiran 4 Uji Statistik SPSS	64
5. Lampiran 5 Surat Izin Survey Awal.....	66
6. Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	67
7. Lampiran 7 Lembar Konsultasi Skripsi	69
8. Lampiran 8 Lembar Dokumentasi	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (2013) ketidaksesuaian antara pengetahuan dan kemampuan ataupun ketidaksesuaian antara permintaan dan tekanan dapat dikatakan sebagai stres kerja. Seorang individu yang tidak dapat melibatkan pengetahuan dan kemampuan dengan baik juga akan memicu masalah bagi diri individu tersebut, karena situasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang sedang dialami.

Menurut OSHA (2014), seseorang yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stres pada seorang individu.

Data WHO menyimpulkan keadaan stres adalah epidemi yang terdapat di seluruh dunia. Laporan PBB menyebut stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan Negara Amerika Serikat mengalami kerugian ekonomi yang melebihi 100 miliar dollar per tahun yang disebabkan oleh penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres.

Amerika Serikat berdasarkan catatan Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) menyatakan bahwa sejak tahun 90-an, seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja dikeluarkan sebesar 80% untuk menangani penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Diseases*) yaitu “*Stress Related Disorder*” (ICD-9-309), sedangkan di Inggris (UK) terdapat sebesar 71% manajer mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental yang diakibatkan stres kerja dan juga dijumpai di Australia.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013). Setiap aspek didalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja atau pegawai sendiri yang dapat menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak (Munandar, 2008). Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai dapat dikatakan sebagai stres kerja (Rivai, 2004).

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhanian, 2010).

Setiap pekerjaan adalah beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental (Tarwaka, 2004). Everly dan Girdano (dalam Munandar 2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja tersebut dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Jumlah beban kerja yang banyak ataupun sedikit dapat dikatakan sebagai beban kerja kuantitatif, sedangkan beban kerja kualitatif yaitu, disaat pekerja merasa tidak sanggup untuk melaksanakan tugas tersebut atau tugas tidak menggunakan keterampilan ataupun potensi dari pekerja (Winarsunu, 2008).

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak dapat menimbulkan kebosanan (Dewi, 2013). Persepsi terhadap beban kerja merupakan pandangan individu terkait macam-macam tuntutan tugas maupun kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti, mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, menganalisa permasalahan, mengatasi kejadian diluar

dugaan dan mengambil keputusan dengan cepat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kekuatan fisik dan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut harus dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Para pekerja tentunya akan merasakan beban kerja yang tidak sama, kemampuan serta pengalaman individu dalam menghadapi pekerjaannya, penghayatan dan perbedaan pemahaman, hal ini tentunya saling berkaitan.

Penelitian Yuli Nur Andika tahun 2018 di IGD RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden, kesimpulan terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa. Penelitian Niken Widyastuti tahun 2015 pada pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat dengan sampel sebanyak 75 orang pegawai, variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Penelitian Miqdad Arats Kusnadi tahun 2014 pada dosen pada salah satu universitas dengan sampel sebanyak 90, terdapat hubungan antara variabel stress kerja dan beban kerja. Ketiga penelitian tersebut diambil dari sumber jurnal penelitian untuk memperkuat judul penelitian.

Kantor Kementerian Agama Kota Binjai merupakan kantor kementerian yang membidangi segala urusan keagamaan khususnya di Kota Binjai. Keberhasilan dan pencapaian dari penelitian Kantor Kementerian Agama Kota Binjai tidak luput dari kinerja para pegawai. Dengan menanamkan budaya kerja yang baik dan optimal tentunya dapat mempengaruhi perilaku kerja yang nantinya juga dapat mempengaruhi kepuasan dari kinerja individu tersebut. Dalam hal ini tidak bisa dipungkiri bahwasanya masih ada beberapa pegawai yang tidak mencapai kepuasan dari kinerjanya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu dilakukan peningkatan kinerja diantaranya dengan memperhatikan stres kerja pada para pegawai. Salah satu hal yang mengakibatkan stres pada pegawai yaitu beban pekerjaan yang diterima oleh pegawai tersebut. Pada umumnya stres terjadi karena seorang individu kurang mengerti keterbatasan kemampuannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dampak yang ditimbulkan yaitu seseorang individu dapat mengalami rasa gelisah, frustrasi, dan konflik antar individu maupun masalah kesehatan lainnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dengan pemberian kuesioner, ditemukan bahwasanya 8 dari 10 pegawai mengalami stres kerja. Permasalahan terletak pada saat pegawai yang diberi tugas oleh atasan, harus menyelesaikan pekerjaannya dalam batasan waktu yang telah ditentukan, sementara pada waktu yang bersamaan pegawai tersebut juga memiliki pekerjaan yang juga harus diselesaikan. Disaat tugas yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, maka pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor risiko kesehatan pada pekerja perkantoran.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran beban kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
2. Mendeskripsikan gambaran stres kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
3. Menganalisa hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan tambahan terkait kesehatan kerja tentang pengaruh beban kerja dengan stres kerja yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai 2020.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat memberikan dampak yang positif, sehingga instansi dapat melakukan pembuatan kebijakan pengendalian beban kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

2. Bagi Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja sehingga tenaga kerja dapat mengetahui tingkat stres yang dialami dan dapat melakukan pencegahan untuk mengurangi stres kerja.

3. Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya mengenai hubungan beban kerja dengan kejadian stress kerja pada pegawai.

4. Bagi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres kerja

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam Tarwaka (2013), stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan dan jenis tuntutan yang berlebihan. Jika bisa mengendalikan dengan baik maka stres dapat menjadi hal positif dan sebaliknya, jika tidak dapat dikendalikan maka dapat menimbulkan dampak gangguan kesehatan.

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan timbulnya reaksi pada individu, yaitu reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013). *Stresor* dapat dikatakan sebagai tuntutan dari sebuah pekerjaan yang dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja.

Stres kerja adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Noviansyah, dkk 2011).

Robbins (2007) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu mengalami kendala, atau tuntutan terkait apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Setiap aspek yang ada dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit terjadinya stres. Tenaga kerja atau pegawai itu sendiri yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi termasuk kedalam situasi stres atau tidak (Munandar, 2008).

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres, yaitu:

1. Faktor Organisasi Meliputi Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Dan Tuntutan Antar Personal

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang kurang mengerti pegawai, serta rekan kerja yang kurang menyenangkan adalah beberapa penyebabnya yang dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran individu, dan hubungan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas tersebut meliputi desain pekerjaan individual, dan kondisi kerja. Bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tugas yang diberi kepada seseorang sebagai peran dan fungsi tertentu pada bidang yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran mengakibatkan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

Beban yang berlebihan dialami seseorang ketika pemberian tugas lebih banyak daripada waktu yang tersedia. Hubungan antar personal merupakan tekanan yang datang dari pegawai lain. Tidak adanya dukungan dan hubungan pribadi yang kurang baik dapat menimbulkan stres, terutama diantara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

2. Faktor Personal Meliputi Persoalan Pribadi, Persoalan Ekonomi, Dan Persoalan Keluarga

Survey-survey nasional secara konsisten menunjukkan seorang individu sangat mementingkan hubungan pribadi dan hubungan keluarga. Kesulitan dalam urusan keluarga, retaknya hubungan, dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah yang menyebabkan stres bagi pegawai yang terbawa kedalam pekerjaannya. Masalah ekonomi disebabkan karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang, dimana pengeluaran lebih besar daripada pemasukan yang merupakan sebuah masalah pada seorang individu dan menimbulkan stres yang mengganggu pekerjaan seseorang. Persoalan pribadi yaitu stres yang timbul karena sifat dasar dari individu tersebut. Seperti sering merasa terburu-buru dalam bekerja, tidak sabar, konsentrasi berlebihan, dan mengerjakan beberapa tugas pada waktu yang bersamaan.

Cartwright, et al: Tarwaka (2010) mengelompokkan 6 penyebab stres, yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan. Faktor ini meliputi keadaan fisik lingkungan kerja (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab, dll), stasiun kerja yang

tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, beban kerja berlebihan, pekerjaan dengan resiko tinggi, dan sebagainya.

2. Faktor hubungan kerja, terkait hubungan antar pegawai ditempat kerja, dan ketidaknyamanan seorang individu ditempat kerja merupakan gejala adanya stres kerja.
 3. Faktor peran individu dalam organisasi kerja. Beban kerja yang bersifat mental serta tanggung jawab yang berlebih dalam pekerjaan dapat memberi stres yang lebih tinggi disbanding dengan beban fisik.
 4. Faktor pengembangan karir. Perasaan kurang aman oleh individu dalam pekerjaannya.
 5. Faktor organisasi dan suasana kerja. Penempatan pegawai pada posisi yang tidak tepat, serta kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor.
 6. Faktor diluar pekerjaan. Kepribadian seorang individu dan konflik pribadi.
- Luthans (Widyasari, 2007) faktor yang menyebabkan stres kerja meliputi 4 aspek penting, yaitu:
1. *Extra organizational stressors*, merupakan terjadinya perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keuangan dan keadaan ekonomi, ras dan kelas, dan tempat tinggal ataupun keadaan suatu komunitas.
 2. *Organizational stressors*, terkait kebijakan organisasi, struktur organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
 3. *Group stressors*, terjadi karena kurang terjalin kerja sama dalam grup, kurangnya dukungan sosial, dan terdapat permasalahan antar individu, interpersonal, dan intergroup.

4. *Individual stressors*, terdapat konflik dan kurang pengetahuan tentang peran antar individu, disposisi seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helpless*, *self-efficacy*, serta daya tahan psikologis.

2.1.3 Jenis-Jenis Stres

Menurut Luthans (2002) stres memiliki dua jenis, yaitu:

1. *Eustress*: stres yang memberikan dampak positif. Keadaan ini tidak menyebabkan seseorang mengalami perubahan yang menurun pada fisik dan psikologisnya. Meningkatkan semangat terhadap sesuatu yang diharapkannya.
2. *Distress*: stres yang memberikan dampak negatif. Keadaan ini menyebabkan seseorang mengalami perubahan pada fisik dan psikologisnya menurun.

Ada 4 jenis stres kerja yang bisa berdampak baik, dan berdampak buruk, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*.

1. *Eustress*: stres yang berdampak baik dan menimbulkan pemikiran yang kreatif.
2. *Distress*: stres yang berdampak buruk, berlangsung ketika pemikiran terganggu terhadap perubahan yang terjadi pada rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. *Distress* terbagi menjadi dua, yaitu stres akut (stres timbul mendadak dikarenakan adanya perubahan pada rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (stres yang timbul dalam waktu cukup lama dikarenakan berubahnya rutinitas yang dialami, dan bisa mengganggu kesehatan fisik bahkan mental).

3. *Hyperstress*: keadaan stres datang karena individu harus mengerjakan tugas melebihi yang seharusnya. Pegawai yang lebih tertarik dengan pekerjaan menantang dapat mengalami stres positif, tetapi jika tugas tersebut di atas kemampuan, menjalani kerja jam berlebih dengan upah tidak sesuai, akan menimbulkan *hyperstress*. Stres ini berdampak pada fisik dan tingkat emosi seseorang.
4. *Hypostress*: keadaan dimana seseorang mengalami kebosanan dalam jangka waktu lama. Pegawai yang menjalani tugas ringan dan tidak pada kategori sulit secara terus-menerus maka pegawai akan kehilangan inspirasi serta semangat kerja.

2.1.4 Sumber Stres

Menurut Cooper (1983) dalam Anies (2005) terdapat beberapa sumber stres kerja, antara lain sebagai berikut:

1. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kebisingan, panas, udara kurang, mengakibatkan pegawai mudah terkena stres.

Lingkungan fisik yang berhubungan dengan stres yaitu:

- a. **Kebisingan**

Kebisingan merupakan gelombang suara yang dirasakan sebagai gangguan dan dapat menimbulkan stres apabila berlangsung dalam waktu yang lama.

b. Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan menjadi kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif yaitu disaat pegawai menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Beban kerja kuantitatif terjadi yaitu jumlah beban kerja melebihi kemampuan pekerja sehingga menimbulkan kelelahan dan ketegangan yang tinggi.

2. *Deprivational Stress*

Keadaan dimana pekerjaan tidak lagi menantang atau menarik bagi pegawai. Akibatnya timbul keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain-lain.

3. Pekerjaan

Terdapat pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerja pertambangan, lepas pantai, *cleaning service* pada gedung pencakar langit dan lain sebagainya. Pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan stres pada pekerja.

2.1.5 Gejala Stres

Robbins (2005), mengelompokkan gejala stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Gejala Fisiologikal

Yang termasuk dalam gejala ini yaitu:

1. Sakit perut
2. Detak jantung meningkat dan sesak nafas

3. Tekanan darah meningkat
4. Sakit kepala
5. Serangan jantung

Menurut Robbin (2005) pada dasarnya selain hal ini merupakan bagian terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi yaitu gejala fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

b. Gejala Psikologikal

Adapun gejala-gejalanya meliputi:

1. Kecemasan
2. Ketegangan
3. Kebosanan
4. Ketidakpuasan dalam bekerja
5. Irritabilitas
6. Menunda-nunda

Gejala-gejala tersebut merupakan gejala yang sering ditemukan. Pegawai terkadang melakukan hal untuk meminimalisir gejala yang timbul, tetapi selalu tidak berhasil kemudian menimbulkan rasa keputusasaan yang seperti terus dipelajari, biasa disebut dengan *learned helplessness* yang mengarah pada gejala depresi Bodner dan Mikulineer (dalam Robbin, 2005).

c. **Gejala Perilaku**

Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku yaitu:

1. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
2. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
3. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
4. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.
5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur.
6. Berbicara cepat.

2.1.6 Manajemen Stres

Pengorganisasian lingkungan yang buruk merupakan penyebab stres yang utama. Jika lingkungan dikelola dengan semaksimal mungkin, maka akan membantu mengurangi kejadian stres dan meningkatkan produktivitas kerja. Setiap individu yang mengalami stres membutuhkan lingkungan yang tenang untuk bekerja, tetapi setiap individu juga membutuhkan lingkungan yang ramai agar dapat mengatasi stres. Tahap-tahap manajemen stres antara lain yaitu dengan Signal Breath, mendengarkan musik untuk relaksasi, visualisasi, dan Stretching (Cecep Dani, 2014).

Manajemen stres digunakan untuk mengendalikan, menyelesaikan, dan mencari solusi terhadap kejadian stres yang terjadi pada pegawai. Fungsi manajemen stres yaitu untuk mengidentifikasi dan memodifikasi stresor kerja, memberi edukasi kepada pegawai dalam memodifikasi dan memahami stresor

kerja, dan menyediakan dukungan bagi pegawai untuk menghadapi dampak negatif dari stres kerja, sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

2.1.7 Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Dampak yang menguntungkan tentu bisa memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat dan sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka dapat menimbulkan dampak yang merugikan pegawai (Gitosudarmo, 2000:54).

1. Subjektif, meliputi rasa khawatir, agresi, apatis, bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
2. Perilaku, peluang celaka lebih besar, candu terhadap alkohol, penyalahgunaan obat, tingkat emosional sulit dikendalikan, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, tidak ada keahlian membuat keputusan yang logis, rendahnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa glukosa darah meningkat, denyut jantung serta tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, meliputi angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.2 Beban Kerja

4.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Sutarto, 2008).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja terbagi menjadi beban kerja berlebihan/terlalu sedikit (kuantitatif) yang diberi kepada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit (kualitatif) yaitu ketika pegawai merasa tidak mampu untuk melakukan tugasnya, karena tidak sesuai dengan potensi atau keterampilan yang dimiliki pegawai.

Interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2011).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terhadap tugas yang diberikan kepada pekerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

4.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) terdapat beberapa faktor yang memicu beban kerja pegawai sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stesor.
 - a. Tugas-tugas (*task*) aktivitas dengan bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas dengan bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Organisasi pekerja meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
 - c. Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi :
 - a. Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

4.2.3 Dampak Beban Kerja

Terdapat dua macam beban kerja yang dapat menimbulkan stres (Susanto, 2011), yaitu:

1. *Role Overload*. Terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang tenaga kerja atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role Underload*. Pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas atau potensi yang dimiliki seorang pegawai.

Beban kerja yang diberi kepada pegawai atau pegawai harusnya sesuai dalam batas kemampuan yang dimiliki, waktu yang disediakan, serta tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

- i. *Quantitative Overload*

Seorang pegawai atau pegawai memiliki keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas, serta penyediaan waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi disaat seorang pegawai melakukan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

ii. *Qualitative Overload*

Beban kerja yang terjadi apabila seorang pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Beban kerja kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan dimana titik beratnya lebih mengacu kepada pekerjaan otak. Berkembangnya teknologi menyebabkan seorang pekerja harus memiliki pengetahuan yang lebih luas dan memiliki keterampilan yang memadai. Hal-hal seperti ini yang pada akhirnya menjadi penghambat bagi pekerja, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak menjadi produktif lagi dan menimbulkan kelelahan secara mental, serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan.

4.2.4 Indikator Beban Kerja Perkantoran

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi:

1. Target Yang Harus Dicapai

Besarnya target yang menjadi pandangan pekerja untuk dapat diselesaikan, serta mengenai hasil dari pekerjaan tersebut yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan pekerja mengenai kondisi pekerjaannya, mengatasi kejadian tak terduga seperti harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Standar Pekerjaan

Pandangan pekerja terhadap beban kerja yang harus selesai dalam waktu yang telah ditetapkan.

2.3 Kajian Integrasi Keislaman

2.3.1 Konsep Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Islam

Dalam bahasa arab kata stres disebutkan dalam istilah kata *mujahhadatu*, *iz'aj-waswas* (kecemasan), *aghamma* (tertekan). Berdasarkan kata tersebut dapat dipahami bahwasanya stres dapat digolongkan sebagai beban atau tekanan hidup yang dipandang sebagai rasa cemas, rasa sedih, rasa takut karena antara harapan dan kenyataan tidak sesuai, serta rasa gelisah atau keluh kesah. Kata bekerja dalam bahasa Arab secara umum disebut dengan istilah '*amila-ya'malu*, sementara dalam Al-Qur'an setidaknya disebut berdasarkan 4 kata, yaitu *al-'Amal*, *as-San'u*, *al-Fi'il*, *al-Kasbu*, dan *as-Sa'yun*. Kata kerja disebutkan dalam ayat pada Al-Qur'an yaitu sebanyak 602 kata.

Kata “kerja” dalam Islam bukan hanya bermaksud untuk mencari rezeki, untuk menghidupi diri, dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang sampai malam dan tidak lenal lelah, tetapi kata “kerja” memiliki maksud segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya. Dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 39 kata bekerja disebutkan اعْمَلُوا. Islam merupakan agama sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh para pemeluknya yaitu Muslim, juga mengatur mengenai etos kerja, mendorong dan mengutus umatnya untuk

memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri.

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Qul yā qaumi'malū 'alā makānatikum innī 'āmil, fa saufa ta'lamūn

Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az-Zumar: 39).

Setelah Rasulullah SAW mengemukakan argumen yang tidak dapat dibantah lagi oleh kaum musyrikin, Allah memerintahkan beliau supaya menyampaikan ancaman dengan berkata, “Hai kaumku, berbuatlah sesuai anggapanmu, bahwa kamu mempunyai kekuatan dan keterampilan, dan peraslah keringatmu dalam membuat makar dan tipu dayamu, karena aku pun berbuat pula dalam mengokohkan dan menyiarkan agamaku, nanti kamu akan mengetahui, siapakah diantara kita yang lebih baik kesudahannya” (Al-Qur’an dan Tafsir Kementerian Agama RI).

Ayat serta tafsir diatas memberi pelajaran kepada kita agar bekerja. Dengan bekerja bukan hanya dapat memenuhi kehidupan sehari-hari, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang Muslim harus bekerja sesuai dengan keadaannya dan tidak terlalu memaksakan yang tidak menjadi kesanggupan, serta bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Sebaiknya para pekerja dapat meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena hasil akhir dari bekerja dalam Islam adalah mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Dalam Al-Qur'an kata stres dapat dikaitkan dengan **فِتْنًا** yang artinya kami telah menguji. Ujian yang tidak bisa dihadapi oleh manusia dapat menyebabkan seseorang ada dalam gangguan kesehatan berupa stres. Dalam pandangan Islam, keadaan stres bukan merupakan hal yang harus ditakuti. Tetapi Islam memberi ajaran kepada manusia bahwa tuntutan maupun ujian hidup merupakan hal-hal yang harus dilalui karena merupakan bagian dari proses kehidupan. Allah berfirman dalam Surat Al – Ankabut (29) ayat 3 yang berbunyi:

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

Artinya: “Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”.

Orang-orang dengan tingkat keimanan yang tinggi akan melalui banyak penderitaan dan kesulitan. Maka orang-orang tersebut sabar dan tabah dalam menahan penderitaan itu. Seperti Bani Israil yang beriman, telah diuji Allah dengan berbagai macam siksaan yang dijatuhkan Fir'aun kepadanya. Umat Nabi Isa yang beriman juga tidak luput dari azab dan kesengsaraan. Dengan berbagai macam penderitaan itulah, Allah mengetahui siapakah yang betul-betul sempurna keimanannya, dan siapa pula yang menutupi kepalsuannya dengan sikap beriman. Ringkasnya, Allah melarang manusia berprasangka bahwa ia diciptakan dengan percuma begitu saja. Justru Allah akan menguji setiap manusia, untuk menentukan siapakah yang paling tinggi derajatnya disisi Allah. Derajat tersebut tidak mungkin

diperoleh kecuali dengan menempuh ujian yang berat. Semakin tinggi kesabaran, semakin tinggi kemenangan dan pengajaran yang diperoleh. Itulah sunnah Allah yang berlaku bagi umat dahulu dan sekarang (Al-Qur'an dan Tafsir Kementerian Agama RI).

Berdasarkan uraian di atas seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja tidak menjadi persoalan yang besar dan menjadi persoalan kehidupan dalam waktu yang lama. Tetapi stres yang dihadapi dalam pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar bisa terhindar dari beban dan pikiran yang berlebihan, serta dapat dijadikan sebagai sebuah perjalanan dalam hidup agar semakin menjadi lebih baik menghadapi kehidupan di dunia bahkan sampai di akhirat.

Islam juga menurunkan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran bukan sekedar petunjuk hidayah bagi seseorang, tetapi juga dapat digunakan sebagai obat yang sangat dianjurkan untuk mengatasi permasalahan hidup di dunia ini. Hal ini dijelaskan dalam Surat Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوا

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya setelah ditunaikan shalat jum'at, umat Islam dianjurkan bertebaran dimuka bumi untuk melakukan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah melaksanakan yang bermanfaat untuk

akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam setiap aktivitas dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lainnya. Allah mengetahui segala sesuatu yang tersembunyi apalagi yang tampak nyata (Al-Qur'an dan Tafsir Kementerian Agama RI).

Bekerja adalah perintah tanpa perantara dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari kehidupan di dunia sebagai persiapan di akhirat. Bekerja dalam Islam tidak hanya meliputi uang agar tetap bertahan hidup. Tetapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim dapat menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain sebagai usaha mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya menjadi makhluk yang lemah dan tidak memiliki daya apapun dalam menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Menurut Muhammad al-Ghazali dalam Ali Mutakin (2017) menjelaskan maqashid syariah dibagi menjadi lima terdiri dari memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Dari kelima faktor maqashid, akal merupakan tingkat yang berbeda sesuai pentingnya maqashid dalam kehidupan sehari-hari dan dibedakan menjadi tiga bagian yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat* (Mutakin, 2017). Dalam teori Maqashid Syariah manajemen stres kerja masuk dalam bagian memelihara akal (*hifzh-al-aql*).

Memelihara Akal (*hifzh-al-aql*), dibagi menjadi tiga peringkat:

- a) Memelihara akal pada tingkat *dharuriyat*, seperti diharamkan meminum minuman keras. Apabila ketentuan ini dilanggar akan mengakibatkan gangguan pada akal manusia.
- b) Memelihara akal pada tingkat *hajiyyat*, disarankan untuk menuntut ilmu pengetahuan. Apabila kegiatan itu tidak dilaksanakan, tidak akan mengakibatkan gangguan pada akal manusia, tetapi akan mempersulit seseorang terkait perkembangan ilmu pengetahuan dan akan mengakibatkan kesulitan dalam hidup.
- c) Memelihara akal pada tingkat *tahsiniyyat*, menghindarkan diri dari kegiatan menghayal, mendengarkan atau melihat sesuatu yang tidak ada manfaatnya. Kegiatan tersebut tidak secara langsung mengakibatkan gangguan pada akal manusia.

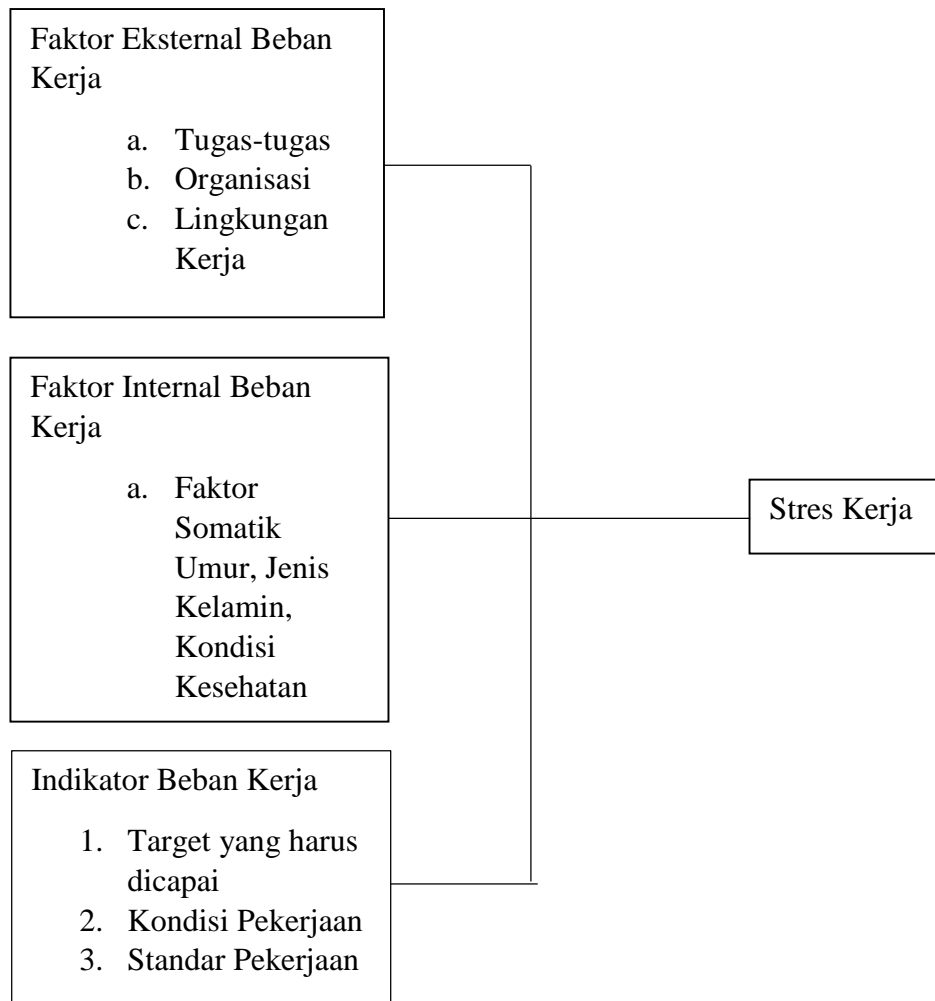
Pemeliharaan terhadap akal bermaksud bahwasanya instansi terkait memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam menempuh pendidikan kembali atau kejenjang yang lebih tinggi, instansi juga menyediakan program pelatihan dengan tujuan peningkatan ilmu pegawai dan dengan bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai para pegawai mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat serta pengalaman dalam bekerja. Stres kerja yang dialami pegawai datang dari beban kerja yang berlebihan. Banyaknya tuntutan tugas yang masuk dalam satu waktu mengakibatkan timbulnya stres kerja pada pegawai.

Dalam penanganannya, bagi pegawai Muslim ibadah merupakan obat yang dijamin oleh Allah sebagai penyembuh. Dengan mendekatkan diri ke Allah melalui shalat dan zikir. Zikir merupakan ibadah yang bisa dilakukan dengan mudah,

bahkan dapat dilakukan dari dalam hati. Zikir atau Dzikir merupakan aktifitas ibadah yang dilakukan umat Muslim untuk mengingat Allah. Di antaranya yaitu menyebut dan memuji Nama Allah, dan zikir merupakan sebuah kewajiban yang tertulis dalam Al-Qur'an. Bacaan zikir yang sangat utama yaitu kalimat "Laa Ilaaha Illallaah", kemudian do'a yang sangat utama adalah "Alhamdulillah". Orang-orang yang melaksanakan zikir disebut dzaakir. Imam Muhammad Abdurrauf Al Munawi menyebutkan dalam kitab "Faidhul Qadir Syarh Al Jami' Ash Shaghir", ketika menerangkan hadits Yusairah: Hadits ini merupakan dasar terhadap sunahnya subhah (untaian biji tasbih) yang sudah dikenal. Hal itu dikenal pada masa sahabat, Abdullah bin Ahmad telah meriwayatkan bahwa Abu Hurairah memiliki benang yang memiliki seribu himpunan, beliau tidaklah tidur sampai dia bertasbih dengannya.

Hal-hal tersebut dapat kita mengerti bahwasanya Agama Islam sebagai Agama dengan obat yang sangat baik. Agama yang memiliki pemikiran tentang manusia yang jelas, yaitu sebagai makhluk jasmani dan rohani, dengan segala aspeknya, mempunyai tujuan, yaitu pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Relitasnya bisa melalui ibadah, latihan mengendalikan diri, berkhawatir, puasa, sholat, zikir, wirid, dan latihan mental lainnya.

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

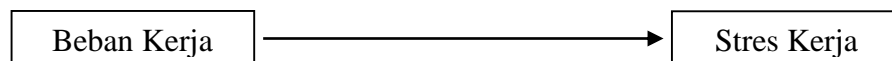
Sumber: Tarwaka 2010, Putra 2012

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep diatas, variabel independen yaitu Beban Kerja dan variabel dependen yaitu stres kerja.

2.6 Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, hipotesa yang dapat diajukan pada penelitian ini yaitu “Ada Pengaruh Beban Kerja dengan Stres Kerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Binjai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penelitian ini dilaksanakan Juni 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah 77 orang yaitu jumlah seluruh pekerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Bidang/Bagian	Populasi
1	Sub Bagian Tata Usaha	15
2	Seksi Pendidikan Madrasah	7
3	Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	4
4	Seksi Bimas Islam	5
5	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	6
6	Penyelenggara Syariah	3
7	Pengawas Madrasah TK. Aliyah/Tsanawiyah/MI/RA/PAI	13

8	Penyuluh Agama	15
9	Bimas Katholik	2
10	Bimas Kristen	6
11	Penyuluh Budha	1
Jumlah		77

3.3.2 Sampel

Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 44 orang. Besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Taro Yamane dalam Riduwan (Riduwan, 2014).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Proporsionate Stratified Random Sampling. Populasi memiliki anggota yang luas, dan terdiri dari beberapa bidang pekerjaan oleh sebab itu diambil teknik pengambilan sampel tersebut. Perhitungan yang untuk mengambil sampel yaitu menggunakan rumus Taro Yamane, yaitu:

$$n = \frac{N}{N (d^2) + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan

Penelitian ini memiliki jumlah populasi yaitu 77 orang, dan dimasukkan kedalam rumus diatas dengan tingkat presisi yang ditetapkan yaitu 10%. Jadi dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1} = \frac{77}{77(0.1^2) + 1} = \frac{77}{1.77} = 43,50$$

$n = 43,50$ dibulatkan menjadi 44 pegawai.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Proporsionate Stratified Random Sampling* (pengambilan sampel berstrata secara proporsional) karena populasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai tidak sejenis atau heterogen. Sugiyono (2011) untuk mendapatkan jumlah sampel dari tiap-tiap divisi atau bidang digunakan rumus *Stratified Random Sampling* sebagai berikut:

$$N_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

N_i = jumlah populasi secara stratum

N = jumlah sampel seluruh

n_i = jumlah sampel menurut stratum

N = jumlah sampel seluruh

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Bidang/Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Sub Bagian Tata Usaha	15	$\frac{15}{77} \times 44 = 8,57$	9
2	Seksi Pendidikan Madrasah	7	$\frac{7}{77} \times 44 = 4$	4
3	Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	4	$\frac{4}{77} \times 44 = 2,28$	2
4	Seksi Bimas Islam	5	$\frac{5}{77} \times 44 = 2,85$	3
5	Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah	6	$\frac{6}{77} \times 44 = 3,42$	3
6	Penyelenggara Syariah	3	$\frac{3}{77} \times 44 = 1,71$	2
7	Pengawas Madrasah TK. Aliyah/Tsanawiyah/MI/RA/PAI	13	$\frac{13}{77} \times 44 = 7,42$	7
8	Penyuluh Agama	15	$\frac{15}{77} \times 44 = 8,57$	9
9	Bimas Katholik	2	$\frac{2}{77} \times 44 = 1,14$	1
10	Bimas Kristen	6	$\frac{6}{77} \times 44 = 3,42$	3
11	Penyuluh Budha	1	$\frac{1}{77} \times 44 = 0,57$	1
Jumlah				44

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut dari seseorang atau objek yang memiliki variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Sugiono, 2013). Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah beban kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah stress kerja.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Beban Kerja	Beban Kerja adalah banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terhadap tugas yang diberikan	Pengisian Kuesioner	Kuesioner	<34= Rendah 34-51= Sedang >51= Tinggi	Ordinal

	<p>kepada pekerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan, dengan faktor penyebabnya yaitu faktor somatik umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan faktor psikis, tugas-tugas, organisasi, lingkungan kerja</p>				
Stres Kerja	<p>Stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.</p>	<p>Pengisian Kuesioner</p>	Kuesioner	<p><36= Rendah 36-54= Sedang >54= Tinggi</p>	Ordinal

3.6 Aspek Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan alat pengukuran berupa Angket/Kuesioner. Alat ukur pada penelitian ini diadopsi dari skripsi Rizky Novi Arisandhi (2017) dengan judul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang. Metode pemberian skor pada penelitian ini yaitu menggunakan skala pengukuran likert.

SS: Sangat Setuju (4)

S: Setuju (3)

TS: Tidak Setuju (2)

STS: Sangat Tidak Setuju (1)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Suatu variabel atau pertanyaan dinyatakan valid apabila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan korelasi *Spearman-rho*. Korelasi *Spearman-rho* digunakan untuk melakukan pengukuran korelasi pada statistik nonparametric atau pada skala ordinal. Variabel penelitian

yang diukur dengan syarat sekurang-kurangnya berada dalam skala ordinal sehingga aspek-aspek pada penelitian dapat diranking dalam dua rangkaian berurut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menggambarkan bahwasanya alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan cara melakukan uji *Cronbach Alpha*.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpul secara langsung melalui sumber data dengan cara wawancara, dan pemberian kuesioner kepada responden. Data yang diberi berkaitan dengan beban kerja dan stress kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai pendukung data primer yang diperoleh melalui dokumentasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, jurnal, artikel, serta buku-buku.

3.8.2 Alat atau Instrumen Penelitian

Alat atau Instrumen Penelitian yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini yaitu:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner berupa sejumlah pernyataan secara tertulis yang digunakan untuk mengetahui data pribadi responden serta hal-hal yang diketahui dalam bentuk informasi.

2. Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian melalui buku, jurnal, serta dokumen.

3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh secara langsung berupa pernyataan dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yang disajikan dalam bentuk kuesioner atau angket, serta melalui dokumentasi.

3.9 Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian untuk menemukan hubungan antar variabel. Pendekatan *cross sectional* adalah penelitian yang digunakan dengan tujuan mengetahui dinamika korelasi antara faktor beban kerja dengan pendekatan, observasi serta pengumpulan data diukur, kemudian dikumpul dalam waktu

bersamaan atau sekaligus pada suatu waktu (Notoatmodjo, 2005). Analisis data dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

Analisis yang dilakukan pada variabel dari hasil penelitian yang berguna untuk menggambarkan karakteristik dari masing-masing variabel yang telah diteliti dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase masing-masing kelompok dalam skala rasio dan interval.

2. Analisis Bivariat

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Korelasi *Spearman-rho* adalah statistik nonparameterik, dimana kedua variabel yang diukur berada dalam skala ordinal atau berbentuk ranking atau kedua variabel merupakan kuantitatif tetapi dalam kondisi normal tidak terpenuhi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Kementerian Agama Kota Binjai merupakan bagian dari keberadaan Kota Binjai dan Kabupaten Langkat. Sebelumnya Kota Binjai adalah Ibu Kota Kabupaten Langkat dan pada akhirnya keduanya berdiri sendiri. Sebelum Kota Binjai berubah menjadi Kotamadya/Kota Praja, Binjai merupakan sebuah kota administratif Kabupaten Langkat pada tahun 1950-1956. Kemudian ketika terbit Undang-Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 Kota Binjai menjadi otonom Kota Praja dengan Walikota Pertama S.S. Paruhuman yang memimpin sampai tahun 1960, tetapi Kantor Jawatan Agama Kota Binjai tetap bergabung dengan Kabupaten Langkat.

Pada Tahun 1974 menjadi hari penting berdirinya Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yang pada saat itu diangkatnya Pelaksana Jawatan Keagamaan Kabupaten Langkat Marzuki Ali yang menggantikan H. Lisanuddin Abdullah Putra Tuan Guru Syekh Babussalam Tanjung Pura. Kemudian Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Sumatera Utara pada saat itu Drs. H. Abdul Gani bersama-sama mengangkat Marzuki Ali dan dijadikan Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Langkat sekaligus mengangkat H. Kamil Karim untuk dijadikan Pelaksana Kepala Kantor Departemen Agama Kota Binjai sesuai amanat oleh KMA

Nomor 53 Tahun 1971 Mengenai Pembentukan Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota.

Pada saat masa perkembangan, Departemen Agama kemudian menjadi Kementerian Agama melalui Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama Menjadi Kementerian Agama yang menjadi tanda era baru struktur dan tata kerja Kementerian Agama, termasuk Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Serta terbitnya regulasi baru yaitu PMA Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama Menjadi Kementerian Agama dan pada saat itu berubah juga nomenklatur Kementerian Agama Kota Binjai. Lalu dikeluarkan PMA Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama sebagai upaya berkelanjutan dari berubahnya Departemen Agama menjadi Kementerian Agama disertai adanya struktur organisasi yang berubah pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai menjadi sebagai berikut:

1. Subbag Tata Usaha
2. Seksi Pendidikan Madrasah
3. Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
4. Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh
5. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
6. Penyelenggara Syariah
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Wilayah kerja Kantor Kementerian Agama Kota Binjai meliputi:

1. Kecamatan Binjai Utara
2. Kecamatan Binjai Selatan
3. Kecamatan Binjai Timur
4. Kecamatan Binjai Kota
5. Kecamatan Binjai Barat

Demikian gambaran ataupun sejarah singkat mengenai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Berikut merupakan data terkait karakteristik responden.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	29,5%
2	Perempuan	31	70,5%
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel 4.1 frekuensi jenis kelamin responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 (29,5%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 (70,5%). Frekuensi jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan dengan jumlah responden sebanyak 31 atau 70,5% dari jumlah sampel, sedangkan frekuensi jenis kelamin responden yang paling sedikit yaitu laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 13 atau 29,5% dari jumlah sampel.

b. Umur

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	21-30	9	20,5%
2	31-40	8	18,2%
3	41-50	15	34,1%
4	51-60	12	27,3%
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel 4.2 frekuensi umur responden yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 9 (20,5%), responden dengan umur 31-40 sebanyak 8 (18,2%), responden dengan umur 41-50 sebanyak 15 (34,1%), dan responden dengan umur 51-60 sebanyak 12 (27,3%). Jadi jumlah responden dengan umur terbanyak yaitu umur 41-50 tahun sebanyak 15 responden atau 34,1% dari jumlah sampel. Frekuensi umur yang paling sedikit yaitu 31-40 tahun sebanyak 8 responden atau 18,2% dari jumlah sampel.

4.1.3 Gambaran Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diperoleh data variabel beban kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai sebagai berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

No	Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	5	11,4%
2	Sedang	37	84,1%
3	Tinggi	2	4,5%
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mengalami beban kerja tinggi sebanyak 2 atau 4,5%, responden yang mengalami beban kerja sedang sebanyak 37 atau 84,1%, dan responden yang mengalami beban kerja rendah sebanyak 5 atau 11,4%.

4.1.4 Gambaran Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diperoleh data variabel stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai sebagai berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja

No	Stres Kerja	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	6	13,6%
2	Sedang	36	81,8%
3	Tinggi	2	4,5% %
	Total	44	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mengalami stres tinggi yaitu sebanyak 2 atau 4,5%, responden yang mengalami stres sedang sebanyak 36 atau 81,8%, dan responden yang mengalami stres rendah yaitu sebanyak 6 atau 13,6%.

4.1.5 Uji Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Tabel 4.5 Uji Korelasi Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000 . 44	.639** .000 44
Stres Kerja	Correlation Coefficient	.639** .000 44	1.000 44

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan (p) antara beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau $p \leq 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Koefisien korelasi (r hitung) bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang searah. Jika beban kerja rendah maka tingkat stres kerja juga akan rendah, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat beban kerja tinggi maka tingkat stres kerja juga akan tinggi.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 orang responden (29,5%), dan pegawai yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang responden (70,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan dengan jumlah responden 31 orang atau 70,5% dari jumlah sampel, dan jenis kelamin laki-laki sebagai frekuensi jenis kelamin yang paling sedikit yaitu sebanyak 13 orang responden atau 29,5% dari jumlah sampel.

Jenis kelamin merupakan faktor yang datang dari dalam tubuh pekerja itu sendiri atau disebut sebagai faktor internal. Peran faktor jenis kelamin memberikan reaksi yang timbul dari beban kerja pegawai

(Tarwaka, 2014). Pegawai dengan jenis kelamin perempuan lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan dengan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikarenakan peran ganda yang dilakukan oleh perempuan yaitu sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga.

2. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki umur 21-30 yaitu sebanyak 9 orang responden (20,5%), pegawai dengan umur 31-40 sebanyak 8 orang responden (18,2%), pegawai dengan umur 41-50 sebanyak 15 orang responden (34,1%), dan pegawai dengan umur 51-60 sebanyak 12 orang responden (27,3%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan umur 41-50 merupakan responden dengan umur terbanyak yaitu 15 orang atau 34,1% dari jumlah sampel, dan responden dengan umur 31-40 merupakan jumlah responden dengan umur yang paling sedikit yaitu 8 orang atau 18,2% dari jumlah sampel.

Umur menjadi faktor yang berpengaruh dalam pekerjaan. Perkembangan menuju tua akan diikuti dengan minimnya kemampuan bekerja dikarenakan adanya perubahan yang terjadi pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler, hormonal, menyebabkan kemampuan maksimal tubuh menggunakan oksigen tidak maksimal. Kemampuan tersebut disebabkan oleh umur misal, diusia 50 tahun kemampuan yang dimiliki hanya 80%, kemudian pada umur 60 tahun menjadi 60% (Suma'mur, 1993).

4.2.2 Beban Kerja Pegawai

Berdasarkan pengukuran beban kerja yang dilakukan, didapatkan frekuensi dengan jumlah 5 orang responden (11,4%) mengalami pembebanan dalam kategori rendah, sebanyak 37 orang responden (84,1%) menerima pembebanan dalam kategori sedang, dan sebanyak 2 orang responden (4,5%) menerima pembebanan dalam kategori tinggi.

Beban kerja menjadi hal yang harus dijadikan perhatian penting oleh masing-masing organisasi, karena beban kerja menjadi salah satu bagian yang mampu memaksimalkan kinerja pegawai atau bahkan dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja pada pegawai. Jika beban kerja yang diterima oleh tubuh berlebihan, maka akan menimbulkan kelelahan baik dari segi fisik maupun mental dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Manuaba, 2000).

Beban kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat tiga aspek dari faktor eksternal yaitu meliputi tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Jika dilihat dari hasil penelitian, tidak semua pegawai dibebankan tugas dalam jumlah yang banyak. Ada beberapa pegawai yang terlihat santai, ada juga beberapa pegawai yang terlihat sibuk. Hal tersebut dikarenakan setiap tugas

atau tanggung jawab yang diberi kepada pegawai memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Kemudian jika dilihat dari aspek organisasi kerja terdapat beberapa divisi yang memiliki jam istirahat kurang dengan disertai jam kerja yang panjang, yaitu pegawai yang memiliki pekerjaan diluar kantor atau pekerja lapangan. Dampak baik atau buruk yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi merupakan pengaruh lingkungan. Lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang berpengaruh dengan beban kerja pegawai. Karena para pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka miliki.

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor somatik yang meliputi jenis kelamin, umur, dan kondisi kesehatan. Jenis kelamin dan umur tidak terlalu menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja pada pegawai, karena banyak pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan yakin. Kondisi kesehatan memiliki sedikit pengaruh pada beban kerja yang dialami pegawai. Terdapat beberapa pegawai yang merasa tegang dan jantung berdebar saat bekerja. Terutama pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau menunda-nunda tugas yang diberikan. Faktor psikis juga tidak menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja, para pegawai memiliki rasa percaya diri dan kepuasan baik saat bekerja. Hubungan atasan dengan pegawai juga dalam kategori yang baik, sehingga para pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja.

4.2.3 Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan pengukuran stres kerja yang dilakukan, didapatkan data frekuensi dengan jumlah sebanyak 6 orang responden (13,6%) mengalami stres kerja ringan, sebanyak 36 orang responden (81,8%) dengan tingkat stres kerja sedang, dan sebanyak 2 orang responden (4,5%) dengan tingkat stres kerja tinggi.

Hal ini menunjukkan stres kerja yang dihadapi pegawai merupakan penyebab dari beban kerja. Terdapat 2 orang responden yang mengalami tingkat stres kerja tinggi dan juga terdapat 2 orang responden yang mengalami pembebanan kerja tinggi. Stres kerja akan timbul disebabkan beban kerja yang berlebih (Manuaba, 2000).

Setiap aspek yang ada dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit terjadinya stres. Pekerja atau pegawai tersebut yang menentukan apakah dirinya termasuk kedalam situasi stres atau tidak (Munandar, 2008).

Salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja berlebih yang dimiliki oleh para pegawai. Beban kerja yang berlebih dapat berupa jumlah maupun tingkat kesulitannya atau kuantitas dan kualitas. Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja dan menjadi temuan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yaitu terdapat beberapa pegawai yang tergolong pekerja muda atau baru memasuki dunia pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut belum terlalu menguasai tugas yang diberikan dan merasa bingung untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kemudian juga memiliki rasa

canggung yang tinggi kepada atasan karena kurangnya rasa percaya diri dan pada akhirnya menimbulkan rasa tidak nyaman pada diri pegawai tersebut.

4.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji statistic *korelasi spearman-rho* yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 20 diperoleh nilai signifikan (p) antara beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau $p \leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Binjai.

Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh 0.639 nilai koefisien korelasi berada diantara 0.51-0.75 yang berarti memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien korelasi bertanda positif hal tersebut menunjukkan apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, stres kerja yang dialami juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dimiliki, maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami. Jadi kesimpulannya terdapat tingkat korelasi atau hubungan dengan jumlah nilai 0.639 atau 63% dengan stres kerja. Hal tersebut berarti terdapat 37% kemungkinan stres kerja yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Niken Widyastuti pada tahun 2015 dengan sampel pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat sebanyak 75 orang pegawai, variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Kemudian penelitian yang dilakukan Miqdad Arats Kusnadi tahun 2014 pada dosen pada salah satu

universitas dengan sampel sebanyak 90, terdapat hubungan antara variabel stress kerja dan beban kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ida (2020) pada pegawai PT.X di Mankuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo dengan sampel sebanyak 84 pegawai dimana terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel beban kerja dengan stres kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja sedang menjadi yang terbanyak dialami oleh pegawai, hal tersebut sebanding dengan hasil pengukuran stres kerja yaitu stres kerja pada tingkat sedang menjadi tingkat stres yang paling banyak dialami oleh pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif.

Gangguan atau penyakit akibat kerja akan timbul apabila pegawai menerima beban kerja yang terlalu berat. Kelelahan fisik atau mental maupun reaksi-reaksi emosional akan timbul akibat beban kerja yang berlebih. Apabila beban kerja terlalu sedikit juga akan memberi dampak kepada pegawai yaitu rasa bosan yang ditimbulkan karena hanya melakukan hal sama secara berulang-ulang. Stres kerja akan timbul apabila pegawai menerima beban kerja yang terlalu tinggi ataupun beban kerja yang terlalu rendah.

Dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 39 kata bekerja disebutkan اعْمَلُوا. Islam merupakan agama sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh para pemeluknya yaitu Muslim, juga mengatur mengenai etos kerja, mendorong dan mengutus umatnya untuk memiliki semangat kerja

dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri.

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Qul yā qaumi'malū 'alā makānatikum innī 'āmil, fa saufa ta'lamūn

Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az-Zumar: 39).

Seorang Muslim harus bekerja sesuai dengan keadaannya dan tidak terlalu memaksakan yang tidak menjadi kesanggupan, serta bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Sebaiknya para pekerja dapat meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena hasil akhir dari bekerja dalam Islam adalah mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Dalam pandangan Islam, keadaan stres bukan merupakan hal yang harus ditakuti. Tetapi Islam memberi ajaran kepada manusia bahwa tuntutan maupun ujian hidup merupakan hal-hal yang harus dilalui karena merupakan bagian dari proses kehidupan. Allah berfirman dalam Surat Al – Ankabuut (29) ayat 3 yang berbunyi:

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

Artinya: “Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta”.

Dalam Al-Qur'an kata stres dapat dikaitkan dengan **فَتْنًا** yang artinya kami telah menguji. Ujian yang tidak bisa dihadapi oleh manusia dapat menyebabkan seseorang ada dalam gangguan kesehatan berupa stres. Berdasarkan uraian di atas seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja tidak menjadi persoalan yang besar dan menjadi persoalan kehidupan dalam waktu yang lama. Tetapi stres yang dihadapi dalam pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar bisa terhindar dari beban dan pikiran yang berlebihan, serta dapat dijadikan sebagai sebuah perjalanan dalam hidup agar semakin menjadi lebih baik menghadapi kehidupan di dunia bahkan sampai di akhirat.

Jika dilihat dari pandangan Islam, beban kerja dan stres kerja bukan merupakan hal yang harus dipermasalahkan. Karena pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dijadikan sebagai anugerah yang diberikan oleh Allah SWT. Beban kerja yang berlebih dijadikan rasa syukur kepada Allah, bukan dijadikan hal yang menyebabkan stres pada pegawai. Pada waktu istirahat jam kerja berlangsung, bisa dimanfaatkan untuk melaksanakan shalat dan zikir, agar apa yang menjadi beban bisa berkurang sedikit demi sedikit dengan memunculkan rasa syukur terhadap segala sesuatu yang telah diberikan Allah SWT.

4.2.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian dengan judul hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Binjai ini tidak terlepas dari

adanya keterbatasan. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu karena penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dimana data diambil hanya dalam kurun waktu yang singkat sehingga hanya menggambarkan keadaan pada saat dilakukan penelitian saja. Beberapa jawaban dari responden terlihat tidak konsisten, karena kurang ketelitian dan pemahaman responden pada kuesioner yang diberi. Kemudian keterbatasan yang dialami karena penelitian ini dilakukan pada masa *pandemic Covid 19* sehingga penelitian yang dilakukan harus mengikuti protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah, dan penelitian juga menggunakan sampel yang terbatas atau tidak dapat melibatkan seluruh pegawai, sehingga hanya menggambarkan sebagian pekerja dari Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat beban kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai berada pada tingkat beban kerja sedang, artinya para pegawai memiliki kemampuan dalam melakukan pengendalian beban kerja yang diberi dan beban kerja yang dimiliki dijadikan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai.
2. Tingkat stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai berada pada tingkat stres kerja sedang, hal tersebut berarti pada saat pegawai mendapat beban kerja yang berlebih mereka mampu mengatasi dengan manajemen emosi yang baik sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang tinggi pada pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman-rho* diperoleh nilai signifikan (p) antara beban kerja dengan stres kerja. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
4. Terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel yaitu dengan diperoleh hasil 0.639 atau diantara 0.51-0.75 yang berarti terdapat hubungan yang kuat.
5. Terdapat hubungan dengan nilai positif yang berarti jika beban kerja tinggi, maka stres kerja juga tinggi. Begitu pula jika beban kerja rendah maka stres kerja pada pegawai juga akan rendah.

B. Saran

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan manajemen emosi yang positif dalam menyikapi beban kerja untuk tetap menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan kepada setiap pimpinan untuk dapat memantau pegawai-pegawai dengan dilakukannya evaluasi atau survey dan bahkan pimpinan dapat terjun langsung agar lebih dekat dengan para pegawai. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan pegawai ditempat kerja. Instansi juga dapat melaksanakan kegiatan *gathering* atau *outbond* secara berkala dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kerjasama dan menghilangkan rasa canggung antar para pegawai, khususnya atasan dan pegawai sebagai bentuk kebijakan pengendalian beban kerja dan stres kerja pada pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan hal-hal yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini, dan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi penyebab stres kerja selain daripada beban kerja. Pada kuesioner penelitian dapat ditambahkan variabel shalat dan zikir sebagai bentuk rasa syukur, serta insentif bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu

yang telah ditetapkan. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian dengan variabel beban kerja dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Anies.2005. Penyakit Akibat Kerja. Jakarta: Alexmedia Komputindo.hlm.55-7.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1980). White collar and professional stress. New York: John Wiley and Sons.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1, 1, 15-23.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Hasanah, M., & Islam, P. (2019). Stres dan solusinya dalam perspektif psikologi dan islam. *Jurnal Ummul Qura*, XIII(1), 104–116.
- Kementerian Agama RI. 2012. Al-Qur'an dan Tafsirnya. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia
- Kristanti, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. Retrieved from <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=137291&val=5064>
- Luthan, F. (2006). Perilaku organisasi edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mallapiang, F., Azriful, Nursetyaningsih, D. P., & Adha, A. S. (2017). Hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dengan stres kerja pada perawat di bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar. *Al - Sihah : Public Health Science Journal*, 9, 209–219.
- Manuaba. 2000. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Surabaya ; Guna Widya.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21959>

- Minto Waluyo. 2013. Psikologi Industri. Akademia Permata 2013. Kembangan Jakarta Barat
- Munandar, AS. (2001). Psikologi industri dan organisasi, edisi 1, UI Press, Jakarta
- Mutakin, A. (2017). Teori Maqashid Al Syariah dan Hubungannya dengan Metode Istimbath Hukum. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 547–570.
- Mohune, P. B., Ratag, B., & Joseph, W. B. S. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1–8.
- Novi Indriyani, S. (2015). (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 1(September), 137–153. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JPED/article/view/6550>
- Nugroho, S., Akbar, S., & Vusvitasari, R. (2008). Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson (r), Spearman-rho (ρ), Kendall-Tau (τ), Gamma (G) , dan Somers (γ_{xyd}). *Jurnal Gradien*, 4(2), 372–381.
- Pertiwi, E., Denny, H., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(3), 260–268.
- Prajuna, Angga., Febriani., L. H. (2017). Dampak Pengelolaan Kecerdasan Emosional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT MNC Sky Vision Kpp Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8, 1–12.
- Prambudi Tama, Ishardita & Hardiningtyas, Dewi. (2017). Psikologi Industri. Malang: UB Press.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-82.
- Riduwan. 2014. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala. (2004). Manajemen sumber daya manusia edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sukmawati, I. D. A. F., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2020). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI PT . X DI MANGKUYUDAN , NGABEYAN , KARTASURA ,.*
- Sumitro, M. U., Nrh, D. F., Putra, N. A., & Psi, S. (2009). Correlation Between Self Efficacy To Job Stress of Sales Operation Employee'S Pt. Nasmoco Group Semarang, 000, 1–19.
- Susilaningsih. (2013). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(33), 1–20.
- Tarwaka, 2010. Ergonomi Industri. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Tulus Winarsunu, 2008, Psikologi Keselamatan, Malang; UPT Penerbitan UMM.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri Dan Organisasi. Kencana : Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER BEBAN KERJA

Data Individu

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Subbagian/Bidang :

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja				
2	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban				
3	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan				
4	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
5	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan				
6	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja				
7	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja				
8	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja				
9	Kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan				
10	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang				
11	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama				
12	Saya memiliki jam kerja yang panjang				
13	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup				
14	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional				

15	Jam istirahat saya kurang				
16	Sarana yang ada kurang memadai				
17	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman				

Lampiran 2

KUESIONER STRES KERJA

No	Daftar Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan				
2	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada				
3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja				
4	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak				
5	Pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa bosan				
6	Kehidupan saya kurang terbantu dari pekerjaan				
7	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan				
8	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya				
9	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya				
10	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan				
11	Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan				
12	Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan				
13	Saya canggung kepada atasan saya				
14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya				
15	Atasan saya membuat saya takut				
16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan				
17	Atasan saya merupakan pribadi yang baik				
18	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya				

Lampiran 3

Data Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Umur
1	Perempuan	29
2	Perempuan	55
3	laki-laki	52
4	Perempuan	43
5	Perempuan	41
6	Perempuan	56
7	Perempuan	48
8	laki-laki	48
9	Perempuan	48
10	Perempuan	55
11	laki-laki	38
12	Perempuan	39
13	laki-laki	25
14	Perempuan	30
15	Perempuan	23
16	Perempuan	21
17	laki-laki	41
18	Perempuan	36
19	Perempuan	39
20	laki-laki	42
21	Perempuan	55
22	Perempuan	39
23	Perempuan	40
24	laki-laki	47
25	laki-laki	38
26	laki-laki	35
27	Perempuan	44
28	Perempuan	26
29	Perempuan	29
30	laki-laki	30
31	Perempuan	48
32	Perempuan	25
33	Perempuan	53
34	Perempuan	48
35	Perempuan	49

36	laki-laki	50
37	laki-laki	54
38	Perempuan	48
39	laki-laki	53
40	Perempuan	56
41	Perempuan	58
42	Perempuan	56
43	Perempuan	54
44	Perempuan	45

Lampiran 4

Hasil Uji Statistik

SPSS Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	13	29.5	29.5	29.5
Valid Perempuan	31	70.5	70.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Umur_Responden

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	9	20.5	20.5	20.5
31-40	8	18.2	18.2	38.6
Valid 41-50	15	34.1	34.1	72.7
51-60	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SPSS Univariat

Beban_Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	5	11.4	11.4	11.4
Sedang	37	84.1	84.1	95.5
Tinggi	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Stress_Kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	6	13.6	13.6	13.6
Sedang	36	81.8	81.8	95.5
Tinggi	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

SPSS Uji Korelasi

Correlations

		Beban_Kerj a	Stress_Kerja
Spearman's rho	Correlation	1.000	.639**
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	44	44
	Correlation	.639**	1.000
	Coefficient		
Stress_Kerja	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	44	44

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Surat Izin Survey Awal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI
Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 55 A Binjai Telp./Fax. 061 - 8821160 Kode Pos 20717
email : kotabinjai@kemenag.go.id

Nomor : B 27 /Kk.02.16/1/TL.00/01/2020

7 Januari 2020

Sifat : Biasa

Lamp. : -

Perihal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B.2005/Un.11/
KM.V/PP.00.9/12/2019 tanggal 18 Desember 2019 tentang Permohonan Izin Survey Awal, bersama
ini disampaikan bahwa Mahasiswi di bawah ini :

No.	Nama	NIM	Jurusan / Semester	Judul Skripsi
1.	Anggi Pratama Sagala	0801163090	Kesehatan dan Keselamatan Kerja/ VII	Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Diberikan izin dan disetujui untuk melakukan riset di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai
dengan ketentuan :

1. Menggunakan seluruh keterangan atau data riset tersebut untuk kepentingan ilmiah akademis;
2. Tidak menyalahgunakan sebagian atau seluruh keterangan yang diberikan oleh narasumber
atau data penelitian tersebut untuk kepentingan yang melanggar peraturan perundang-
undangan yang berlaku.

Demikian izin ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya, atas kerjasamanya diucapkan
terima kasih



Kepala Kantor,




Abd. Rahman Harahap

Lampiran 6

Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Nomor : B.1077/Un.11/KM.I/PP.00.9/08/2020	05 Agustus 2020
Lampiran : -	
Hal : Izin Riset	
Yth. Bapak/Ibu Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Binjai	
<i>Assalamualaikum Wr. Wb.</i>	
Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:	
Nama	: Anggi Pratama Sagala
NIM	: 0801163090
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 30 April 1998
Program Studi	: Ilmu Kesehatan Masyarakat
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: Jl. Binjai Km.12 Komplek Perumahan Villa Palem Kencana Blok.A No.25 Kelurahan Mulyorejo Kecamatan Sunggal
untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:	
Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai	
Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
Medan, 05 Agustus 2020 a.n. DEKAN Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan	
 <small><i>Digitally Signed</i></small>	
<u>Dr. Nefi Darmayanti, M.Si</u> NIP. 196311092001122001	
Tembusan: - Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan	
<small><i>Info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat</i></small>	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 55 A Binjai Telp./Fax. 061 - 8821160 Kode Pos 20717
email : kotabinjai@kemenag.go.id

Nomor : B 930 /Kk.02.16/1/TL.00/08/2020
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Perihal : Izin Riset

10 Agustus 2020

Yth. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor :
B.1077/Un.11/KM.I/PP.00.9/08/2020 tanggal 5 Agustus 2020 tentang Izin Riset , bersama ini
disampaikan bahwa Mahasiswadi bawah ini :

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1.	Anggi Pratama Sagala	0801163090	Ilmu Kesehatan Masyarakat	Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

Diberikan izin dan disetujui untuk melakukan riset di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dengan ketentuan :

1. Menggunakan seluruh keterangan atau data riset tersebut untuk kepentingan ilmiah akademis;
2. Tidak menyalahgunakan sebagian atau seluruh keterangan yang diberikan oleh narasumber atau data penelitian tersebut untuk kepentingan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Demikian izin ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih



Lampiran 7

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Anggi Pratama Sagala
NIM : 0801163090
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Dosen Pembimbing : Syafran Arrazy, SKM, M.KM
Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai

No	Tanggal	Saran / Arahan	Paraf Pembimbing
1	23-12-2019	Melakukan Survey Awal Menyusun Matriks Hasil Penelitian Sesuai Variabel Penelitian	
2	26-12-2019	Mencari Referensi Kerangka Teori	
3	05-03-2020	Perbaikan Kerangka Teori, Definisi Operasional, Tujuan Khusus, Rumusan Masalah Menambah Ayat dan Hadis Integrasi Keislaman	
4	10-03-2020	ACC Kajian Integrasi Keislaman Perbaikan Penulisan Kuesioner	
5	15-05-2020	ACC Seminar Proposal	
6	20-07-2020	Bimbingan Bab IV dan V	
7	30-07-2020	ACC Munaqasyah	

Lampiran 8

Dokumentasi Lapangan



